

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 110 年 7 月 8 日北市勞動字第 11060249881 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營磁磚、貼面石材、衛浴設備批發業，為適用勞動基準法之行業

。原處分機關於民國（下同）110 年 5 月 10 日實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）109 年 7 月份至 12 月份之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關爰以 110 年 5 月 26 日北市勞動字第 1106069872 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 110 年 6 月 7 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，爰依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 26 等規定，以 110 年 7 月 8 日北市勞動字第 11060249881 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 7 月 12 日送達，訴願人不服，於 110 年 7 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 2 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人之代表人原為○○○，嗣訴願人之代表人於 110 年 8 月 13 日起變更為○○○，並於 110 年 9 月 2 日聲明承受訴願，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 30 條第 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕

。」第 79 條第 2 項規定：「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據(勞基法)	法定罰鍰額度(新臺幣:元)或其他處罰	統一裁罰基準(新臺幣:元)
26	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.第 1 次：9 萬元至 27 萬元。

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人為小公司，向來由代表人親自負責行政業務及會計業務，分身乏術，僅有○君 1 名員工。訴願人於 109 年底因景

氣不佳、疫情影響而澹然停止 20 多年之營業。在搬遷過程中，僅由代表人處理所有事物，不慎將○君出勤紀錄遺失。苛責預見可能性極低之訴願人及其代表人，未免過苛。原處分未就訴願人違規原因是否因無預見可能性詳查明究，遽下裁處，原處分容有違誤，請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 110 年 5 月 10 日勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其僅代表人 1 人處理公司所有事物，其代表人在搬遷過程中，對於勞工出勤紀錄遺失之預見可能性極低云云。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰；且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項所明定。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。本件依原處分機關 110 年 5 月 10 日訪談當時受訴願人委託之○○○（下稱○君，為現任代表人）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 勞工○○○（下稱○員）到職起訖日為何？…… 答 ○員於……到職，於 109 年 7 月時即有告知公司要結束營業，預計到年底（109 年 12 月），契約終止日為 109 年 12 月 31 日。… … 問 今日勞動檢查（5 月 10 日）是否能提供○員 109 年 7 月至 12 月出勤紀錄、工資清冊？ 答 因公司於去年年底結束營業，故將○員 109 年 7 月至 12 月出勤紀錄丟棄，無法提供。……。」上開會談紀錄並經○君蓋章及蓋有訴願人公司章、當時代表人印章確認在案。訴願人有未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。又置備勞工出勤紀錄乃雇主之法定義務，是訴願人尚難以對遺失出勤紀錄之預見可能性極低，其就本件違規行為並無過失為由，主張免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人法定最低額 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名等，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文

。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 10 月 25 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）